

# Salaires d'hier, profits d'aujourd'hui

Le Monde, 8 mars 2005

L'augmentation des profits des grandes entreprises en Europe a naturellement remis au centre du débat public la question des salaires, et plus généralement celle de la contribution des profits à la croissance. Nombre d'observateurs s'empressent dans ce contexte de dénoncer le comportement des entreprises, qu'ils accusent de privilégier l'intérêt d'une seule des parties prenantes à leur activité : les actionnaires. N'est-ce pas là illusion d'immédiateté ?

Après tout, comme l'affirmait le chancelier allemand Helmut Schmidt, "les profits d'aujourd'hui font l'investissement de demain, et l'investissement de demain l'emploi d'après-demain" et, pourrait-on poursuivre, les emplois d'après-demain les salaires du jour suivant. Patience, donc : laissons le temps aux processus dynamiques d'accomplir leur effet. Comme on le verra, l'attente dure depuis un quart de siècle.

Commençons par ne pas mélanger la morale et l'analyse des comportements rationnels en économie de marché. L'objet de l'activité d'une entreprise est la recherche du plus grand profit qu'elle peut réaliser en tirant le meilleur parti de son environnement.

Pourquoi exigerait-on des entreprises qu'elles payent des salaires plus élevés que ceux que l'état du marché du travail leur permet de verser, alors que l'on n'exige pas des consommateurs, par exemple pour favoriser l'emploi, de payer des prix plus élevés que ceux du marché ?

C'est donc l'état du marché du travail plus que le jugement éthique porté sur le comportement des entreprises qui permet de comprendre la question des salaires. Or cette question n'est pas nouvelle, même si son énoncé a subi plusieurs transformations depuis la fin des années 1970.

A l'origine fut un fait que chacun s'accorde à reconnaître aujourd'hui : entre le milieu des années 1970 et le début des années 1980, malgré le choc pétrolier et l'inflexion du rythme de croissance de la productivité, les salaires ont continué d'augmenter à un rythme insoutenable, déformant le partage de la valeur ajoutée au détriment des profits.

De 1970 à 1980, l'augmentation moyenne annuelle des salaires réels fut de 3,8 % en Allemagne, de 3,6 % en France, de 3,9 % en Italie et "seulement" de 2,9 % au Royaume-Uni (où les "trente glorieuses" furent moins glorieuses qu'ailleurs) ! Le diagnostic qui s'imposa alors fut celui d'un chômage classique, conséquence d'un niveau trop élevé des salaires, qu'il fallait réduire, si l'on voulait rétablir la rentabilité des entreprises.

Cela fut accompli dans les années 1980. C'est en France (0,7 % d'augmentation annuelle moyenne) et en Allemagne (0,8 %) que, en ces années, l'effort fut le plus intense, alors qu'il fut plus modéré en Italie (1,6 %) et paradoxalement quasi inexistant au Royaume-Uni (2,5 %). A la fin de cette décennie, la question des salaires en Europe continentale semblait avoir été réglée.

Celle du chômage demeurait pourtant. C'est pourquoi on changera l'énoncé de la première : parce qu'il devenait difficile d'invoquer le niveau excessif moyen des salaires, ce fut celui de la rémunération du travail peu qualifié que l'on décréta trop élevé du fait de la mondialisation (concurrence des pays à bas salaires) et de la révolution des nouvelles technologies. Il fallait poursuivre l'effort de rigueur tout en évitant que le pouvoir d'achat des bas salaires n'en soit trop affecté.

A des degrés et selon des modalités divers, on réduisit les charges sociales pesant sur les plus faibles rémunérations. Mais l'évolution des salaires fut davantage la conséquence de la persistance d'un chômage de masse que de celle de politiques économiques structurelles.

Même si les mesures de dérégulation du marché du travail ont joué un rôle en plusieurs pays, il faut convenir que lorsque l'emploi manque, les salariés acceptent des conditions de rémunération et de travail moins favorables.

INSTRUMENTS INDISPONIBLES

C'est ainsi que la dynamique des salaires réels allait encore s'infléchir dans les années 1990 : 0,1 % d'augmentation annuelle moyenne en Italie, 0,3 % en Allemagne, 0,5 % en France. En comparaison, les évolutions au Royaume-Uni et aux Etats-Unis apparaissent des plus enviables : 1,4 % par an.

Depuis 2001, les choses semblent avoir à peine changé : les salaires connaissent une évolution un peu plus dynamique en France (1,1 % par an), mais aussi en Italie (0,6 %), alors qu'ils continuent de stagner en Allemagne. La surprise vient du Royaume-Uni, où leur augmentation (2,7 % par an) se rapproche de celle des années 1970.

Ainsi, un quart de siècle de modération salariale dans les pays d'Europe continentale n'aura pas suffi à faire régresser le chômage, au point que nombre d'observateurs sont tentés d'inverser le diagnostic originel : après une aussi longue (quasi)-stagnation des rémunérations, les salaires ne sont-ils pas aujourd'hui trop faibles pour permettre le retour au plein-emploi ? C'est dans ce contexte que les profits des entreprises apparaissent déraisonnables et que celles-ci sont invitées à mieux répartir les gains de productivité.

Mais pourquoi le feraient-elles ? Elles ne sont pas chargées de la coordination des activités économiques ni du bien commun. A supposer même qu'en un pays de la zone euro les entreprises aient un comportement plus altruiste qu'ailleurs, ne risqueraient-elles pas alors de perdre en compétitivité ce qu'elles gagnent en réputation ?

En régime de monnaie unique, en effet, lorsque les instruments de politique économique sont indisponibles, les ajustements "locaux" de l'emploi dépendent de l'évolution des salaires relatifs. Si, par exemple, l'Italie décidait d'une augmentation générale des salaires, n'est-ce pas la France et l'Allemagne qui en profiteraient au premier chef ?

Il en irait différemment si l'ensemble des entreprises européennes décidaient d'une politique salariale généreuse. Mais nous ne prenons pas le chemin d'une telle évolution.

Le maître mot des politiques européennes est aujourd'hui la réforme structurelle, et d'abord sur le marché du travail (réforme du droit du travail, tentative d'introduction du principe de la reconnaissance mutuelle, etc.). Il se peut même que ces réformes soient utiles dans un contexte de tensions, mais dans celui du chômage de masse et de la stagnation des salaires, leur premier effet sera d'accentuer encore la modération salariale. Car sous ces réformes structurelles se dissimule la permanence de la question des salaires telle qu'elle avait été initialement posée : seule la réduction du coût du travail permettrait de résoudre le problème du chômage.

Que font alors les entreprises de leur profit ? Pourquoi n'en investissent-elles pas une part plus importante ? Car si tel était le cas, l'augmentation de l'activité et de l'emploi qui s'ensuivrait finirait par se traduire en espèces sonnantes et trébuchantes pour les salariés.

A cela, les entreprises pourraient répondre : à quoi bon investir davantage sur un marché en faible expansion (moins de 2 % par an dans les deux dernières décennies) et de surcroît caractérisé par des évolutions paradoxales de sa monnaie ?

Les monnaies européennes d'abord et l'euro ensuite ont eu tendance à s'apprécier en période de ralentissement, de sorte que l'investissement réalisé en Europe ne peut être considéré comme un tremplin pour conquérir les marchés mondiaux quand la demande interne ralentit. La stratégie rationnelle des entreprises est alors soit d'investir sur d'autres marchés, soit de racheter leurs propres actions pour à la fois en faire monter le cours et se protéger d'éventuelles OPA. Cela n'arrange pas les affaires des salariés européens, tant il est vrai que seule une politique résolue et crédible de croissance pourrait convenir si l'on veut que les entreprises réinvestissent le marché intérieur.

Le cercle vertueux va des anticipations de croissance à l'investissement, de l'augmentation de l'emploi à celle des salaires, qui à leur tour nourrissent des anticipations optimistes de croissance.